

Rudigierstraße 3

E-Mail: NEOS.Klub@ooe.gv.at

Tel.: (43 732) 7720-17455

Anfrage

An den Ersten Präsidenten des Oö. Landtages Herrn Landtagsabgeordneten Max Hiegelsberger

im Wege der Landtagsdirektion

Schriftliche Anfrage

von **Klubobmann Mag. Felix Eypeltauer** und **Abgeordneter Mag. Dr. Julia Bammer** betreffend **Belästigungsvorfälle im oberösterreichischen Landesdienst** an Herrn **Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer**

Sehr geehrter Herr **Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer**,

betreffend **Belästigungsvorfälle im oberösterreichischen Landesdienst** richten wir folgende Fragen an Sie:

1. Wie viele Landesbedienstete wurden in den Jahren 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 nach einem Belästigungsvorfall
 - a. gekündigt?
 - b. suspendiert?
 - c. versetzt?(Es wird jeweils um Aufgliederung nach dem jeweiligen Jahr ersucht.)
2. Wie viele Landesbedienstete, welche Opfer sexueller Belästigung wurden beziehungsweise dies ihren Vorgesetzten oder der Gleichbehandlungsbeauftragten meldeten oder betreffend die dem Dienstgeber eine Betroffenheit von sexueller Belästigung bekannt wurde, kündigten zeitlich danach?
3. Welche anderweitigen Konsequenzen aus Belästigungsvorfällen zog das Land Oberösterreich jeweils?
4. In welchen Bereichen haben die Täter:innen jeweils gearbeitet?
5. Wie viele Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen wurden in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt? Bitte um Aufgliederung nach Jahren und Bereichen (Landesverwaltung, OÖG und KUK).

- a. Wie viele Landesbedienstete nahmen an den Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen teil? Bitte um Aufgliederung nach Jahren und Bereichen (Landesverwaltung, OÖG und KUK).
 - b. Welche Themenschwerpunkte und Ziele verfolgen die Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen?
 - c. Wie und von welchen Stellen werden diese Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt?
6. Welche Verfahren für die Meldung und Untersuchung von sexueller Belästigung im Oö. Landesdienst sind festgelegt und wie lauten diese?
7. Die Gleichbehandlungsbeauftragte geht von einer hohen Dunkelziffer bei sexuellen Belästigungen aus. Wie hoch schätzt das Land Oberösterreich als Dienstgeber diese Dunkelziffer?
8. Wurden die Ursachen des Anstiegs der bei der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeldeten Belästigungsvorfälle untersucht?
- a. Wenn ja: In welcher Form?
 - b. Wenn ja: Welche Ursachen konnten im Rahmen der Evaluierung festgestellt werden?
 - c. Wenn ja: Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung in Hinblick auf die bekannten Ursachen umgesetzt?
 - d. Wenn nein: Ist eine derartige Untersuchung angedacht?
9. Welche spezifischen Maßnahmen hat die oberösterreichische Landesregierung ergriffen oder geplant, um sexuelle Belästigung im Landesdienst zu verhindern und zu bekämpfen sowie um eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung im Landesdienst zu schaffen?
- a. Sind diese Maßnahmen finanziell dotiert und wenn ja, mit welchen Beträgen?
10. Welche Angebote von Schutz und Unterstützung bietet das Land Oberösterreich als Arbeitgeber Opfern von sexueller Belästigung?
11. Welche konkreten Maßnahmen leiten Sie als Personalreferent der Landesregierung als Konsequenz zu Fällen sexueller Belästigung im Landesdienst ab und welche dieser etwaigen konkreten Maßnahmen sind bereits umgesetzt?

Ihrer Antwort sehen wir mit Interesse entgegen und verbleiben in der Zwischenzeit mit freundlichen Grüßen





THOMAS STELZER
LANDESHAUPTMANN VON OBERÖSTERREICH

An die
Oö. Landtagsdirektion
Landhausplatz 1
4021 Linz

10. Juli 2023

Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Klubobmann Mag. Felix Eypeltauer und Mag. Dr. Julia Bammer an Herrn Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer betreffend Belästigungsvorfälle im oberösterreichischen Landesdienst; Beilage 11161/2023

Sehr geehrter Herr Klubobmann Eypeltauer!
Sehr geehrte Frau Abgeordnete Bammer!

In Hinblick auf die oben genannte schriftliche Anfrage vom 10. Mai 2023 darf wie folgt Stellung genommen werden:

- 1. Wie viele Landesbedienstete wurden in den Jahren 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022 nach einem Belästigungsvorfall**
 - a) gekündigt**
 - b) suspendiert**
 - c) versetzt?**

(Es wird jeweils um Aufgliederung nach dem jeweiligen Jahr ersucht.)

In den Jahren 2016 – 2022 erfolgten im Zuständigkeitsbereich des Personalreferenten bei 10 Personen Beendigungen, Suspendierungen oder Versetzungen wegen der Verletzung der Dienstpflicht durch eine sexuelle Belästigung.

Die genaue Aufgliederung nach a) bis c) und die Aufgliederung nach Jahren wird aus Datenschutzgründen nicht angeführt, da ansonsten ein Rückschluss auf einzelne Personen nicht ausgeschlossen werden kann. Erwähnt kann aber werden, dass die disziplinar betroffenen Bediensteten in den Bereichen Landesverwaltung, Baudienst und Kultur- und Musikschulbereich gearbeitet haben.

2. Wie viele Landesbedienstete, welche Opfer sexueller Belästigung wurden beziehungsweise dies ihren Vorgesetzten oder der Gleichbehandlungsbeauftragten meldeten oder betreffend die dem Dienstgeber eine Betroffenheit von sexueller Belästigung bekannt wurde, kündigten zeitlich danach?

Im Zuständigkeitsbereich des Personalreferenten sind keine Fälle von Betroffenen bekannt, welche ihr Dienstverhältnis aufgrund einer sexuellen Belästigung gekündigt haben.

Es besteht keine Verpflichtung seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, bei einer Kündigung eine Begründung anzuführen.

3. Welche anderweitigen Konsequenzen aus Belästigungsvorfällen zog das Land Oberösterreich jeweils?

Im Oö. Landesdienst werden die Rahmenbedingungen gegen sexuelle Belästigung ständig verbessert. Bestehende Maßnahmen werden laufend evaluiert, um noch effektiver vorbeugen zu können und um noch punktgenauer auf Übergriffe reagieren zu können.

Das Thema (sexuelle) Belästigung wird im Oö. Landesdienst sehr ernstgenommen und enttabuisiert. Dazu zählt ein striktes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung, unerwünschte Verhaltensweisen ziehen (dienstrechtliche) Konsequenzen nach sich. Durch Sensibilisierung bei Schulungen und Informationsvorträgen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrlinge und Führungskräfte wird die Thematik aufgearbeitet.

Weiters setzen wir auf verpflichtende Beratungsgespräche bei Anlassfällen.

Auch auf digitaler Ebene gibt es Informations- und Schulungsmöglichkeiten über die Lernplattform welearn. Darüber hinaus stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Informationen zur Verfügung, wie zum Beispiel die Folder „Für ein respektvolles Miteinander“, „Wieviel Nähe darf sein“, aber auch Sensibilisierungsbeiträge in verschiedenen internen Medien, wie „Woman“, „WIR - Das Magazin für OÖ. Landesbedienstete“, „Interna“ etc.

Zudem werden die Personalressourcen und Mittel im Bereich der Gleichbehandlung laufend evaluiert und bei Bedarf auch aufgestockt. So gab es zuletzt im Stellenplan 2022 eine Vermehrung um + 1,5 Dienstposten als Unterstützung für die Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission und der Antidiskriminierungsstelle.

4. In welchen Bereichen haben die Täter:innen jeweils gearbeitet?

Wie bereits in Frage 1 hingewiesen, können aus Datenschutzgründen keine genauen Angaben gemacht werden. Ansonsten wäre ein unzulässiger Rückschluss auf einzelne Personen möglich.

5. Wie viele Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen wurden in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt? Bitte um Aufgliederung nach Jahren und Bereichen (Landesverwaltung, OÖG und KUK).

Im Jahr 2021 wurden wegen Covid nur absolut notwendige Schulungen bzw. Informationsgespräche abgehalten.

2022 erfolgte die Übernahme der Gemeinden in den Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlung, wodurch in der Anfangsphase der vermehrte Personalressourceneinsatz der Gleichbehandlung in diesem Bereich notwendig war.

In den Jahren 2020 bis 2022 wurden folgende Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt:

OÖ Landesverwaltung

2020: 14

2021: 2

2022: 3

insg. 19

OÖ Gesundheitsholding und Universitätsklinikum

2020: 12

2021: 3

2022: 20

insg. 35

a. Wie viele Landesbedienstete nahmen an den Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen teil? Bitte um Aufgliederung nach Jahren und Bereichen (Landesverwaltung, OÖG und KUK).

An Vorträgen und Schulungen nahmen über 1.000 Landesbedienstete teil.

2020: Landesverwaltung 270, KUK 275, OÖG 96

2021: Landesverwaltung 25, KUK 14, OÖG 19

2022: Landesverwaltung 27, KUK 160, OÖG 160

b. Welche Themenschwerpunkte und Ziele verfolgen die Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen?

Als Sensibilisierungsmaßnahmen werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Oö. Landesdienst zu den Themen „Wertschätzung, Sexuelle Belästigung und Sonstige Belästigung“ Schulungen und Vorträge angeboten. Weiterer Themenschwerpunkte sind „Vorgehensweisen und Hilfestellungen im Anlassfall“.

Projekte wie die „Gelb-rote Karte“, das neue welearn-Tool „Für ein respektvolles Miteinander“ oder die Schulungen der Lehrlinge „Stopp so nicht“ sind weitere Unterstützungen in diese Richtung.

Ziele sind die Förderung eines wertschätzenden und respektvollen Miteinanders im Arbeitsumfeld, sowie die Vermittlung von Rechtsinformationen zu den Themen „Sexuelle Belästigung und Belästigung“ und die damit verbundenen Rechtsfolgen. Außerdem wird die Arbeit der Gleichbehandlung vorgestellt.

c. Wie und von welchen Stellen werden diese Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt?

Die Schulungen werden hauptsächlich von der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission durchgeführt, ebenso die Vorträge und Workshops.

Durch das welearn-Tool „Für ein respektvolles Miteinander“ werden auch digital Informationen sowie Handlungsempfehlungen zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationsunterlagen wie Folder, schriftliche Beiträge, etc. unterstützen die Sensibilisierung.

Die „gelb-rote Karte“ ist eine weitere Maßnahme, um auf latente Andeutungen, respektlose verbale Entgleisungen und auf unerwünschte, körperliche Übergriffe aufmerksam zu machen. Dies erfolgt in einem ersten Schritt durch das Zeigen einer gelben oder roten Karte als Mahnung.

6. Welche Verfahren für die Meldung und Untersuchung von sexueller Belästigung im Oö. Landesdienst sind festgelegt und wie lauten diese?

Nach Kontaktierung der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt mit Zustimmung der betroffenen Person, nach direkter Meldung an die Abteilung Personal in jedem Fall, die Abklärung der Dienstpflichtverletzung durch die Abteilung Personal bzw. den Dienstgeber. Eine sex. Belästigung ist eine Diskriminierung gem. § 7 Oö.GBG und daher eine Dienstpflichtverletzung gem. § 8 Oö.GBG. Etwaige entstandene Ansprüche sind in den §§ 18 und 19 Oö.GBG geregelt.

Die dienst- und disziplinarrechtliche Behandlung erfolgt nach § 46 ff Oö.LBG (Allgemeine Dienstpflichten) und § 6 Oö.LVBG (Allgemeine und besondere Dienstpflichten)

Zudem wird bei Vorliegen der Voraussetzungen auch der Anzeigepflicht an die Staatsanwaltschaft gem. § 78 StPO nachgekommen.

Erteilt die betroffene Person der Gleichbehandlungsbeauftragten keine Zustimmung, darf diese kein offizielles Verfahren einleiten. Selbstverständlich bemüht sie sich aber darum, unter Wahrung der Vertraulichkeit, die betroffene Person weiterhin zu begleiten und zu beraten.

7. Die Gleichbehandlungsbeauftragte geht von einer hohen Dunkelziffer bei sexuellen Belästigungen aus. Wie hoch schätzt das Land Oberösterreich als Dienstgeber diese Dunkelziffer?

Zur Klarstellung des Wortes „Dunkelziffer“ ist anzuführen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte aufgrund der Anzahl ihrer Beratungsgespräche die Fälle der Belästigung höher einschätzt, als jene, die offiziell einem Prüfungsverfahren unterzogen werden. Aufgrund des § 31 Oö.GBG darf die Gleichbehandlungsbeauftragte keine offizielle Meldung machen, wenn die betroffene Person keine Einwilligung dazu gibt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist explizit mit der Abwicklung derartiger Fälle beauftragt und hat daher den besten Einblick, weshalb ihrer Einschätzung gefolgt wird.

8. Wurden die Ursachen des Anstiegs der bei der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeldeten Belästigungsvorfälle untersucht?

Ja

a. Wenn ja: In welcher Form?

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt Gesprächsaufzeichnungen bei den Beratungsgesprächen. Sie vergleicht die einzelnen Sachverhalte der verschiedenen Fälle, die Form der Belästigungen, das Alter und das Geschlecht der Opfer und der beschuldigten Personen.

Außerdem erfolgt mehrmals jährlich ein Austausch mit anderen Gleichbehandlungsbeauftragten in OÖ oder in den anderen Bundesländern.

b. Wenn ja: Welche Ursachen konnten im Rahmen der Evaluierung festgestellt werden?

Als Ursache des Anstiegs der Fälle konnte bspw. die "MeToo"-Bewegung erkannt werden. Die Bewusstseinsbildung, die Stärkung und der Mut für das Aufzeigen dieser Diskriminierung und teilweise von damit verbundenen Straftaten wurde dadurch geschärft.

Frauen nehmen außerdem mehr Beratungen bei der Gleichbehandlungsbeauftragten in Anspruch.

Ein Anstieg von Belästigungssituationen über soziale Medien während Covid war ebenfalls erkennbar.

c. Wenn ja: Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung in Hinblick auf die bekannten Ursachen umgesetzt?

Die Oö. Landesregierung unterstützt die Gleichbehandlung in allen ihren Projekten und Vorhaben. Daher wurden auch die Personalressourcen für diesen Bereich aufgestockt.

Die Offenheit für diese Angelegenheit signalisiert klar, dass das Thema „Sexuelle Belästigung“ sehr ernstgenommen wird.

Das Land OÖ steht konsequent zu dieser Haltung und zeigt klar auf, dass sexuelle Belästigung unerwünscht ist und Konsequenzen nach sich zieht.

d. Wenn nein: Ist eine derartige Untersuchung angedacht?

9. Welche spezifischen Maßnahmen hat die oberösterreichische Landesregierung ergriffen oder geplant, um sexuelle Belästigung im Landesdienst zu verhindern und zu bekämpfen sowie um eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung im Landesdienst zu schaffen?

Es wird auf die og. Ausführungen verwiesen. Alle Maßnahmen der Gleichbehandlungsstelle werden von der Landesregierung unterstützt und auch finanziell bzw. personell ermöglicht. Betreffend dieser Maßnahmen darf auch auf den Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten verwiesen werden, der im Jänner 2023 im Landtag behandelt worden ist.

a. Sind diese Maßnahmen finanziell dotiert und wenn ja, mit welchen Beträgen?

Die Geschäftsstelle der Gleichbehandlung hat jährlich ein Budget für Projekte, Vorhaben und Veranstaltungen, Druckwerke, etc. von € 55.000.

Zusätzliche kurzfristige personelle Unterstützung erfolgt bei Bedarf bei Veranstaltungen, Projekten, etc. durch die Bereitstellung durch die Abteilung Personal, z.B. durch das Multimedia Services.

10. Welche Angebote von Schutz und Unterstützung bietet das Land Oberösterreich als Arbeitgeber Opfern von sexueller Belästigung?

Die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission, welche von der Gleichbehandlungsbeauftragten geführt wird, ist Beratungsstelle und Anlaufstelle für Personen, die niederschwellig Unterstützung und Beratung suchen. Weiters gibt es eine Männerberatung und psychologische Beratungsstellen.

Die Informationsbroschüren werden allen Bediensteten zur Verfügung gestellt und sind auch auf der Homepage der Gleichbehandlungsbeauftragten downzuladen.

Es besteht auch die Möglichkeit, Informationen und Hilfestellungen durch eine digitale Lernmöglichkeit zu erhalten.

Die Schulungsangebote werden ebenfalls von der Gleichbehandlungsbeauftragten im Anlassfall oder auf Anfrage durchgeführt.

11. Welche konkreten Maßnahmen leiten Sie als Personalreferent der Landesregierung als Konsequenz zu Fällen sexueller Belästigung im Landesdienst ab und welche dieser etwaigen konkreten Maßnahmen sind bereits umgesetzt?

Es wird auf die Beantwortung der Frage 9 verwiesen. Als Personalreferent unterstütze ich die konsequente Vorgehensweise im Umgang mit Belästigungsfällen sowie alle präventiven Maßnahmen und stimme mich dazu sowie auch hinsichtlich der weiteren Vorhaben und Maßnahmen, laufend mit der Gleichbehandlungsbeauftragten ab. Ich leiste im Rahmen meiner Möglichkeiten Bewusstseinsbildung und bringe auch die klare Haltung des Landes gegenüber sexueller Belästigung zum Ausdruck. Dies erfolgt u.a. in Form von schriftlichen Beiträgen, als auch im Zuge von Reden und Statements bei Veranstaltungen.



Mit besten Grüßen

Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann